



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo en estudiantes de la
Universidad Enrique Guzmán y Valle, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Docencia Universitaria

AUTORA:
Br. Norma Quenema Camacho (ORCID: 0000-0003-1011-5138)

ASESOR:
Dr. Abner Chávez Leandro (ORCID: 0000-0002-0167-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Innovación Pedagógica

Lima – Perú
2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta el momento tan importante de mi formación profesional. A mí adorado hijo Marco Antonio y a mí madre, que en paz descanse.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Al Dr. Abner Chávez, Leandro, asesor de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

A los estudiantes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

Página del Jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): QUENEMA CAMACHO, NORMA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Docencia Universitaria*, ha sustentado la tesis titulada:

COMUNICACIÓN EFECTIVA EN EL DESARROLLO DE TRABAJO EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD ENRIQUE GUZMAN Y VALLE, 2019

Fecha: 24 de enero de 2020

Hora: 8:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Walter Manuel Vasquez Mondragón

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Alejandro Ramirez Rios

Firma: 

VOCAL: Dr. Abner Chávez Leandro

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... Corregir las observaciones

..... Estilo APA.

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.


Declaratoria de autenticidad

Yo, Norma Quenema Camacho, identificado con DNI N° 41419821, estudiante del programa Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo en estudiantes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, 2019” presentada, para la obtención del grado académico de Maestro en docencia universitaria, es de mi autoría.

- La tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, enero 2020.



Norma Quenema Camacho
DNI: 41419821

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1 Tipo y diseño de investigación	12
2.2 Variables y operacionalización de variables	13
2.3. Población y muestra	15
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5. Procedimiento	17
2.6. Métodos de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	17
III. Resultados	18
IV. Discusión	25
V. Conclusiones	29
VI. Recomendaciones	30
Anexos	35

Índice de tablas

	Pagina
Tabla 1. Operacionalización de la variable comunicación efectiva	13
Tabla 2. Operacionalización de la variable trabajo en equipo	14
Tabla 3. Cantidad de los estudiantes del primer ciclo	15
Tabla 4. Validación de juicio de expertos	16
Tabla 5. Niveles de confiabilidad	16
Tabla 6. Estadística de fiabilidad de comunicación efectiva y trabajo en equipo.	17
Tabla 7. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable comunicación efectiva	18
Tabla 8. Distribución de frecuencia porcentual de las dimensiones de comunicación efectiva	18
Tabla 9. Distribución de frecuencia porcentual de la variable: trabajo en equipo	19
Tabla 10. Distribución de frecuencia porcentual de las dimensiones de trabajo en equipo	19
Tabla 11. Prueba de bondad de ajuste y pseudo R^2 de la comunicación efectiva en el trabajo en equipo.	20
Tabla 12. Presentación de los coeficientes de la comunicación efectiva en el trabajo en equipo.	20
Tabla 13. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la comunicación efectiva en el desarrollo de la formación.	21
Tabla 14. Presentación de los coeficientes de la comunicación efectiva en el desarrollo de la formación.	21
Tabla 15. Determinación del ajuste de los datos para la comunicación efectiva en el desarrollo de la normatividad.	22
Tabla 16. Presentación de los coeficientes para la comunicación efectiva en el desarrollo de la normatividad.	22
Tabla 17. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la comunicación efectiva en el desarrollo de la tormenta y adaptación.	23
Tabla 18. Presentación de los coeficientes de la comunicación efectiva en el desarrollo de la tormenta y adaptación.	23

Tabla 19. Determinación del ajuste de los datos de la comunicación efectiva en el desarrollo del desempeño.	24
Tabla 20. Presentación de los coeficientes de la comunicación efectiva en el desarrollo del desempeño.	24

Índice de figuras

	Pagina
Figura 1. Nivel de la comunicación efectiva	46
Figura 2. Niveles de las dimensiones de la comunicación efectiva	46
Figura 3. Niveles de trabajo en equipo	47
Figura 4. Niveles de las dimensiones de trabajo en equipo	47

Resumen

La investigación titulada: Comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019, el objetivo fue determinar la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019.

El tipo de investigación fue aplicada del nivel explicativo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal y correlacional causal. La población estuvo conformada por 160 estudiantes del primer ciclo de Educación Inicial y la muestra fue de 80 estudiantes y el muestreo es no probabilística intencional. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra alta confiabilidad.

Se obtuvo los resultados en la parte descriptiva el 47.5% de los encuestados manifiestan que la comunicación efectiva es moderado y el 36.3% de los estudiantes expresan que el trabajo en equipo es moderado. Conclusión se determinó que la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo al 42.9%. Lo cual muestra que existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019.

Palabras clave: Comunicación efectiva, trabajo en equipo, formación, normatividad y desempeño.

Abstract

The research entitled: Effective communication in the development of teamwork in students of the First Cycle of Initial Education of the Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019, the objective was to determine the influence of effective communication on the development of teamwork in students of the First Cycle of Initial Education of the Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019.

The type of research was applied from the explanatory, quantitative approach; non-experimental design, cross-sectional and causal correlational. The population consisted of 160 students from the first cycle of Initial Education and the sample was 80 students and the sampling is non-probabilistic intentional. The technique used to collect information was a survey and questionnaire-type instruments which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability through Cronbach's Alpha statistic that demonstrates high reliability.

The results were obtained in the descriptive part 47.5% of respondents say that effective communication is moderate and 36.3% of students express that teamwork is moderate. Conclusion was determined that the influence of effective communication on the development of teamwork at 42.9%. This shows that there is an influence of effective communication in the development of teamwork in students of the First Cycle of Initial Education of the Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019.

Keywords: Effective communication, teamwork, training, regulation and performance.

I. Introducción

Todos los días las personas se comunican, como seres humanos necesitan transmitir y expresar los pensamientos, ideas y emociones, pero para ello se necesita que siempre haya un emisor y receptor, a la vez debe saber escuchar y expresar adecuadamente usando muchas veces algunas estrategias y si esta a su vez logra ser efectiva permitirá una gran cordialidad entre los grupos de personas que interactúan dentro de una organización o empresa.

El ámbito organizacional exige que la comunicación efectiva debe considerarse como factor estratégico en el marco del análisis prospectivo organizacional. Quienes dirigen grupos humanos requieren desarrollar este factor determinante y predominante para los resultados que precisen retroalimentación constante, producto de la interacción entre sus miembros. En el Diario Gestión (02, 2017) Magally García, coach maestro de la Diplomatura sobre Coaching Profesional de la PUCP, asevera que no se ha alcanzado conciencia de la trascendencia de conversar y fortalecer nuestras relaciones y, por tanto, cimentar el clima laboral de las empresas. La comunicación está enmarcada por la naturaleza del ser humano, muy usado por quienes nos rodean, en los diferentes ámbitos, como el laboral y el personal, llevando de la mano a poder expandir cualidades como profesional y personal. La teoría conceptual implica que la comunicación efectiva significa la transmisión de mensajes con oportuna nitidez entre un emisor y un receptor, eliminando los impedimentos o también llamada comunicación subterránea o ruidos.

De acuerdo con un artículo de la Revista Forbes (2014) sostiene que los factores que son importantes para que exista una comunicación denominada eficaz debe ser sencilla, concisa y sobre todo debe crear empatía usando términos sencillos, lo cual las personas se sientan empáticas. Por lo tanto, la comunicación laboral debe manejar una serie de variables que afectan los resultados en la experiencia comunicativa de los colaboradores y que finalmente beneficiaran el resultado planeado como política comunicativa en las áreas de la empresa.

En el artículo de la revista *Sic* (2017) concluyó que la comunicación efectiva puede propiciar buen humor y energía positiva sobre lo que hacemos, y esa energía es contagiosa. De acuerdo con la afirmación, promover la comunicación efectiva en la organización conduce inefablemente a dinamizar las relaciones en la empresa, mejorando el clima al interior de las áreas de trabajo, optimizando la comunicación vertical, desde el

gerente o líder de la empresa, hasta el área operacional más distante, desarrollar las habilidades interpersonales entre las áreas del mismo nivel y consolidar la comunicación horizontal de la empresa.

En palabras de Quijano (2017), docente reconocido de la casa de Estudios Complutense de Madrid, afirma que la comunicación no se refiere a lo que uno mismo manifiesta, sino lo que el oyente puede entender de lo que se manifiesta. En este contexto la comunicación en el trabajo trasciende los medios que se utiliza en proceso comunicativo, actualmente se habla de *raport*, manifestación que se genera cuando dos o más individuos generan *intonía psicológica y emocional* (simpatía), por lo tanto, sienten total adaptación a las condiciones de relación mutua entre posturas definidas en un tema determinado.

En el Perú, en todas las Instituciones Educativas de distinto ámbito laboral, están interactuando entre ellos con un objetivo claro de lo que quieren alcanzar para su empresa o centro de trabajo, pero la problemática aparece cuando no saben comunicarse grupal o individualmente, es por ello que contar con buenas destrezas para comunicarse se hace muy necesario e importante para un adecuado desempeño tanto en lo laboral como personalmente

y gracias al factor humano es que toda organización logra su éxito, por lo tanto, un efectivo flujo de comunicación en una organización es lo primordial.

En el contexto local de la institución mencionada, el problema se manifiesta exponencialmente como consecuencia de diferentes factores que profundizan más al problema y que se trasmite en el desempeño de los trabajadores. Consideremos que la generación de una comunicación efectiva debería partir del nivel estratégico, quienes deben desarrollar estrategias de liderazgo, comunicación efectiva y toma de decisiones trascendentes para la organización. Los trabajadores de la institución mencionan están constituidos por personal especializado, competente y con perfil para su puesto de trabajo, pero muchas veces se observa que entre ellos no hay una comunicación directa, formándose grupos de trabajo aislados pocos comunicativos, por ende, con un clima laboral tenso y si no hay una forma de comunicación que se pueda denominar eficiente entre los colaboradores, por lo tanto no puede haber trabajo en equipo si no pueden comunicarse de manera adecuada.

De acuerdo con lo expresado, se hace necesario desarrollar la investigación que tenga la relación entre las variables estudiadas y para ello tiene que desarrollar planteamientos de cambio sistemático, que ayuden a percibir el malestar de los

colaboradores administrativos que pertenece a la unidad de estudio. Se debe analizar la dificultad, enfocándolo desde la gestión de cambio, el problema observado alcanzó dimensiones que serán difíciles de abordar.

En la Universidad nacional Enrique Guzmán y Valle, se percibe la mala comunicación entre el personal que labora, la poca comunicación del docente hacia el estudiante generando un clima poco favorable dentro de la institución mencionada. Igualmente, se observa la poca práctica de trabajo en equipo, la falta de compañerismo. Asimismo, el Decano de cada facultad transmite las pautas para realizar o practicar una comunicación adecuada que al educando ayuden a ser más comunicativo y a la vez que realicen trabajos en equipo. También, los docentes no cuentan con una actitud de familiarizarse cuando se integra un nuevo personal. De la misma forma, se observó que no se realiza el trabajo en equipo. También, se pudo percibir que la comunicación efectiva en los profesionales en esta institución de estudio se da por algunos momentos y otros no, ya que en todas las especialidades reportan la información donde participa toda la comunidad educativa, transmitiendo información de varios acuerdos, pero la comunicación se pierde para algunos, aun débiles con poco compromiso de los demás profesionales para dejar cumplir las expectativas y objetivos de cada especialidad.

De esta manera se consideró **los antecedentes nacionales** según Rodas (2018) en su estudio: *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*, su meta es encontrar la correlación entre las variables analizadas. Utiliza el tipo de estudio descriptivo - correlacional. Contaron con la participación voluntaria de 35 colaboradores. Utiliza como instrumento de investigación los cuestionarios. El estadígrafo utilizado dio como resultado un valor de 1.96, por lo tanto, se menciona que hay una comunicación del tipo efectiva que influye favorablemente en el trabajo en equipo. Ya que es muy importante que todos los miembros de una organización conozcan y comprendan la información que se transfiere para el buen desempeño de sus labores. Los aportes de la investigación determinan que es fundamental una comunicación efectiva y fluida entre los jefes responsables de cada área y sus colaboradores.

Gordillo (2018) planteo la meta de ubicar el grado de influencia de la variable comunicación efectiva sobre la satisfacción de los consumidores. Estudio aplicado-correlacional, su muestra fueron 50 trabajadores. Utiliza como instrumento de investigación un cuestionario. El estadígrafo utilizado dio como resultado un valor de $p < 0,05$ por lo tanto podemos afirmar que hay incidencia de la primera variable en la segunda. Las conclusiones de la investigación fueron que la primera variable incide

positivamente en la satisfacción de los consumidores, aperturando una buena opinión en la mente del consumidor, trayendo como consecuencia la elección del cliente frente a la competencia, creando lazos de fidelidad entre el cliente y la empresa.

Pillaca (2018) la meta fue identificar el grado de influencia de la variable Comunicación del tipo efectiva en la variable conflictos en el trabajo de los colaboradores, en el contexto de la entidad educativa N° 7213, la investigación utilizada fue descriptiva correlacional ya que se busca de qué manera las teorías relacionadas al tema enriquecen los procesos de las variables analizadas. La muestra del estudio estuvo constituida por 110 colaboradores. Utiliza como instrumento un cuestionario. El estadígrafo utilizado tuvo un valor de $p < 0.05$. Las conclusiones fueron que la variable comunicación efectiva índice de manera positiva en la variable conflictos que se suscitan en el trabajo entre los colaboradores de la entidad educativa.

Castillo (2018) su meta fue identificar la incidencia de las variables comunicación de las organizaciones sobre la variable satisfacción en el trabajo en el desarrollo de interrelaciones en los trabajadores, la investigación que utiliza fue descriptiva correlacional. Su muestra fueron 50 personas que laboran en dicha entidad. Se aplicó una encuesta. El estadígrafo utilizado dio como resultado 0.936, mostrando un nivel de significancia entre las variables analizadas. Las conclusiones de la investigación fueron que la comunicación en las instituciones educativas tiene una incidencia directa en el rendimiento del personal dentro de las empresas, permiten desarrollar relaciones interpersonales, tener claras las ideas de los colaboradores, confianza, trabajo en equipo, capacidad de afrontar cambios creando un nivel alto en la satisfacción en la organización.

Hinojoza y Tuero (2017) su meta es hallar el grado de incidencia entre la comunicación efectiva sobre la calidad de los servicios que realizan el personal de una empresa, con exactitud los colaboradores que trabajan en el área administrativa, el Estudio descriptivo- correlacional. Su muestra fueron 35 miembros del personal administrativo. Utiliza como instrumento una encuesta. El estadígrafo utilizado dio como resultado $p < 0.05$ de significancia es de 1.692, esto quiere decir que la comunicación efectiva incide de manera significativa en la calidad del servicio.

Las conclusiones de la investigación fueron de incidencia positiva entre la comunicación efectiva en la variable calidad del servicio. Mostrando que es una relación positiva o directamente proporcional. Por ello se realizó el estudio para verificar lo importante que son el uso de las herramientas de comunicación logrando que las relaciones sean exitosas en las organizaciones. La investigación aporta un servicio de

calidad manejando una comunicación constante con el personal de este modo se logrará un servicio óptimo.

Espinoza (2015) como objetivo fue determinar los equipos eficaces conformados por el equipo de ventas de la empresa Tatoo Adventure Gear. La investigación utilizada fue descriptiva- correlacional- cuantitativo, se aplicó una encuesta a una muestra de 80 colaboradores, quienes participaron de manera voluntaria, con el fin de hallar una relación entre la situación de la fuerza de ventas, el estadígrafo utilizado dio como resultado hipótesis un valor de $p > 0.06$, por lo tanto, se puede afirmar que los equipos eficaces influyen en la fuerza de ventas en el trabajo. Se concluye que al final que los equipos eficaces son esenciales para los colaboradores, ya que fortalece su desenvolvimiento en la fuerza de ventas y a la vez que exista un gran desempeño en la fuerza de ventas dentro de la empresa u organización.

En los **antecedentes internacionales**, según Rodas (2017) el objetivo identificar el nivel de correlación entre las variables estudiadas en el contexto de la compañía, cuya actividad es brindar eventos y convenciones de Quetzaltenango, Estudio descriptivo- correlacional. Su muestra del estudio fueron 35 colaboradores. Utiliza como instrumento de investigación los cuestionarios. El resultado es que se presenta una incidencia favorablemente en el trabajo en equipo. Se concluye que hay una correlación entre las variables analizadas, lo cual resulta muy importante que todos los miembros de una organización conozcan y comprendan la información que se transfiere para el buen desempeño de sus labores.

Pérez (2016) la meta fue identificar la influencia que tiene la variable comunicación denominada efectiva desde la visión del encargado educativo para resolver las confrontaciones en la escuela técnica Simón Bolívar. Estudio descriptivo- correlacional, cuya muestra fueron 13 docentes, utilizando una encuesta Likert con un valor de $p < 0.05$. Se concluye que el gerente tiene dificultades para comunicarse con los docentes, no transmite mensajes claros y coherentes. Presenta escasa empatía con sus colaboradores y esto trae como consecuencia desavenencias y confrontaciones en el centro estudiantil. Demuestra parcialidad y desinterés en el manejo de conflictos lo que trae como consecuencia la incomodidad y rechazo de los docentes.

Aguilar (2016) el objetivo identificar el nivel de correlación de la variable equipos eficaces y la variable clima en las organizaciones en los colaboradores del hotel del Campo. La investigación fue descriptiva- correlacional- cuantitativo, se aplicó una encuesta a 90 clientes. Se puede afirmar que los equipos eficaces inciden en la variable

clima organizacional y también en el trabajo colaborativo. Se concluye que el trabajo colaborativo es esencial para lograr las metas dentro de una empresa, ya que los trabajadores son los que realizan los procesos, por ello el líder debe motivarlos para que trabajen de manera eficiente, respetando la planificación para lograr la mejora de la empresa.

Carozzo (2015) su objetivo fue determinar los equipos eficaces y resultados organizativos, analizó las consecuencias de los procesos interpersonales, además el grado de relación entre los equipos eficaces y los resultados de organizaciones pequeñas. Por ello se manifiesta que cuando haya aportes de cada trabajador, los integrantes podrán coordinar y las actividades se realizarán de un modo eficiente. Estudio aplicado-descriptivo-correlacional, su muestra del estudio fueron 50 trabajadores. Utiliza como instrumento de investigación un cuestionario, basada en Likert. El estadígrafo utilizado dio como resultado a $p > 0,07$, se puede afirmar que los equipos eficaces influyen en los resultados organizativos. Las conclusiones de la investigación fueron que los equipos eficaces inciden significativamente en los resultados organizativos, cual aprueba incrementar la opinión positiva del consumidor, trayendo como consecuencia: ser considerada la mejor opción, es por ello que los equipos eficaces son capaces de crear lazos de confianza y de preferencia.

Vallejo (2015) cuyo objetivo es identificar las problemáticas que la organización presenta en aplicar la comunicación efectiva para lograr la integración de la comunidad educativa. Estudio descriptivo-correlacional. Su muestra fueron 166 estudiantes y 23 docentes. Utiliza como instrumento de investigación los cuestionarios. El estadígrafo utilizado arrojó el resultado de $p < 0.05$, afirmando que la primera variable es un mecanismo que incide en la entidad educativa del contexto denominado colegio Corina Parral de Velasco Ibarra. Se concluye que las relaciones interpersonales no son armoniosas porque carecen de estrategias de comunicación efectiva en la gerencia y estas no se aplican a los equipos de trabajo.

De la misma manera, en la teoría relacionada al tema se consideró la variable **comunicación efectiva** según, De la Cruz (2015) definió la comunicación efectiva es la vía que hace que las personas que laboran en una empresa se puedan comunicar de manera clara y se transmitan la información necesaria.” (p.6).

García (2014) definió que la comunicación del tipo efectiva es el conjunto de habilidades que tienen las personas para poder comunicarse con los demás y lograr de

manera exitosa que puedan trabajar en equipo o que realicen acciones que se dirijan al logro de las metas.

También recurre a Winter (2007) definió un conjunto de individuos que aportan conocimientos, experiencia y habilidades para alcanzar un mismo objetivo.

Así mismo, en la **dimensión 1**: Transmisora de la cultura empresarial de acuerdo a la dimensión, De la Cruz (2015) menciona que “es un mecanismo sumamente importante, ya que a través de ella se comparte la cultura de la empresa y hace posible que se puedan desarrollar las actividades de manera armoniosa y se logren las metas establecidas en un determinado tiempo” (p.34).

Robbins (2014) definió las organizaciones que “crean, asumen una organización se transmite en un sentido de identidad a los miembros, en donde se establecen límites entre una organización y otra” (p.14).

De la misma forma, en la **dimensión 2**: Fuente de motivación del personal de acuerdo a la dimensión, De la Cruz (2015) mencionó: Es una herramienta que ayuda al cambio dentro de una organización, que a través de ella se pueden comunicar los colaboradores y coordinar para realizar las actividades que ayuden a que la empresa pueda cumplir sus metas, también contribuye al fortalecimiento de los valores institucionales. (p.34)

Según Fernández (2016) definió como “un factor de comunicación interna para cualquier profesional para estar motivado en sus tareas cotidianas para que encuentren el reconocimiento profesional “(p.151).

También, en la **dimensión 3**. Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos, según, De la Cruz (2015) mencionó: La comunicación en la empresa hace posible que se puedan reunir en equipo y coordinar las actividades, para que puedan ser capaces de proponer soluciones a las diferentes problemáticas que puedan tener las instituciones sobre un tema en común. Además, también fortalece el trabajo en equipo. (p.36)

Para, Valverde (2018) definió “el trabajo en equipo tiene como propósito que los trabajadores mejoren la gestión de cada trabajo, donde minoría la falta de comprensión, dificultades de instrumentos para promover el trabajo” (p.123).

Así mismo, el origen de la comunicación efectiva según, Lomonosov (2002) nos indicó “que a partir de 1800-2002 se va fortaleciendo la comunicación en el tipo efectiva

entre los colaboradores, ya que anteriormente la comunicación era vertical, solo tenían que acatar las órdenes dadas.” (p.39).

Baekdal (2016) nos reafirmó: A partir del año 1940 los medios de comunicación contribuyen a que la comunicación del tipo efectiva se fortalezca, ya que la información se masifica y es esencial que las empresas se acoplen al cambio para poder adaptarse al cambio y con la ayuda del internet esta masificación se empieza a transformar en una comunicación en tiempo real, lo cual hace que haya transformaciones en las instituciones. (p.49)

Al mismo tiempo, en la importancia de comunicación efectiva según Fernández (2014) explicó: en este tiempo comunicar lo que sucede dentro de la empresa entre sus colaboradores es importante para que puedan compartir las mismas metas, además la comunicación con otras empresas también es importante para que puedan obtener los productos o servicios que puedan necesitar en un tiempo determinado y puedan agilizar su gestión y se conviertan en una empresa eficiente. (p.17)

Además, Llorenc (2016) expresó: “la comunicación es medula, pero debe ser de ida y vuelta para asegurarse de que realmente el mensaje haya llegado a los receptores y para ello se requiere de la información retorne para cerciorarse de que realmente haya quedado claro y no se den inconvenientes a posterior.” (p.98).

Habría que decir también, que la característica según, Bateman y Snell (2015) consideraron que la característica más importante es la oral ya que “El dialogo se puede llevar a cabo a través de cualquier medio, lo importante es que se realice en el momento requerido para que se cumplan con las metas a tiempo. (p.542).

Por ello, se puntualizó, la segunda variable **trabajo en equipo** según Bernal y Sierra (2015) definieron: Un equipo está conformado por individuos que poseen diversas habilidades para que puedan desempeñar diversas funciones, todas encaminadas hacia las metas institucionales, para dar cumplimiento al planeamiento. Los gerentes son los encargados de motivar a los equipos de trabajo para que se comprometan con la entidad. (p. 298)

El trabajo colaborativo alcanza objetivos con mayor facilidad, ya que todos los esfuerzos se direccionan hacia un mismo norte. Los encargados de las áreas son aquellos que organizan el trabajo y motivan al personal para que trabajen de manera eficiente aplicando las estrategias seleccionadas en el planeamiento. Además, se toman en cuenta las actitudes lo cual respalda las actividades y los fines que puedan tener.

Los equipos de trabajo se concentran en coordinar y desarrollar sus funciones de acuerdo a sus habilidades, ello conlleva a que se trabaje de manera eficiente en las diversas áreas de trabajo. Cuando las labores son integradas las metas se cumplen a nivel general. El equipo trabaja en beneficio de la organización para lo cual coordina las actividades que van ligadas a la obtención de las metas. (Gilmore, Moraes, 2016).

El trabajo colaborativo necesita como base el compromiso que asume cada integrante de la empresa. Quienes manejan las metas de las áreas que vayan de la mano con las metas generales. Para ello el líder organiza la secuencia de los trabajos y sus aplicaciones de las diversas estrategias.

Según Fernández y Manzanares (2015), cada integrante del equipo, asume sus responsabilidades como parte de la entidad y para ello realiza sus funciones de manera acertada respetando las funciones de los demás y con una actitud de mejora en su desempeño. (p. 39).

Además, Gonzales y Rodríguez (2015), Fomenta una cultura de colaboración y ayuda mutua entre los que forman parte del área que se encarga de un trabajo específico para que la empresa se encamine hacia la consecución de las metas. Se pretende crear contexto donde el colaborador se encuentre cómodo como parte de la empresa. (p. 99).

Adicionalmente, Fernández (2015), menciona que es una destreza que tienen los grupos, donde prima la coordinación para unir sus esfuerzos y lograr las metas de la empresa. (p.11).

Palomo (2015) El trabajo en equipo es básico para el crecimiento de la empresa, hay una mejora en las utilidades, en la productividad y sobre todo en el clima dentro de la empresa, propicia que los colaboradores formen parte de la compañía para que puedan retribuir con un desempeño más eficiente en la consecución de metas de la empresa. (p. 129)

Las ventajas que brinda a la empresa son varias, por ejemplo facilita el trabajo en equipo, también hace posible que los planes y estrategias se compartan en el momento indicado, las cuales hacen posible que la empresa pueda alcanzar el éxito y se convierta en una compañía competitiva en el mercado, además también hace que los colaboradores sientan ese apego a la empresa y mejoren su desempeño en las actividades para que de esa manera la empresa se vuelva más exitosa dentro del rubro en el que se desempeña.

A continuación, se detalla la **primera dimensión** formación según Bernal y Sierra (2015) se entiende que es el momento donde se conforman los equipos, se empiezan a conocer para compartir metas y cooperar y apoyar con la meta organizacional. (p.299).

La **segunda dimensión** normatividad según Bernal y Sierra (2015) en esta fase se consolida la unión de los grupos de trabajo, se asignan las funciones que cada uno va a desempeñar, y se asumen compromisos con el equipo y con la empresa. (p.299).

En la **tercera dimensión** tenemos a tormenta y adaptación según Bernal y Sierra (2015) se entiende que se plantean los acuerdos y los tiempos en los que se van a realizar las actividades para dar cumplimiento a las funciones que se le han encargado y además de qué manera se realizará el trabajo de modo más eficiente El rol del líder es medular en esta etapa (p.80).

En la **cuarta dimensión** tenemos a desempeño según Bernal y Sierra (2015) se entiende en esta etapa el equipo requiere de nuevas formas de realizar sus coordinaciones para que su trabajo continúe siendo dinámica y se mantenga su desempeño optimo dentro de la institución. (p. 300)

A continuación se plantea el **problema general**: ¿Cuál es la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019? como **problemas específicos**: la **primera** ¿Cuál es la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la formación?, **segunda** ¿Cuál es la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la normatividad?, **tercera**: ¿Cuál es la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la tormenta y adaptación? y la **cuarta** ¿Cuál es la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo del desempeño?

Sin embargo, la Justificación teórica, la información recopilada ayudó a mejorar o ampliar el conocimiento para poder transmitir una adecuada comunicación efectiva y mejorar la relación del trabajo en equipo en bien de la institución.

En la justificación práctica se consideró que el propósito recopilar información necesaria y ser utilizada en un futuro, los beneficiados de esta investigación son los colaboradores y la institución. Sin embargo, esos resultados son las bases fundamentales para brindar una alternativa de solución o se puede dar recomendaciones y que a la vez genere un desarrollo en el país y en la justificación metodológica, se realizó la elaboración de los instrumentos para ayudar a otras investigaciones que tengan como base las variables estudiadas.

Corresponde tratar sobre los **objetivos** teniendo como **objetivo general:** Determinar la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019. Como **objetivos específicos:** la **primera** determinar la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la formación; la **segunda** determinar la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la normatividad, la **tercera:** determinar la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la tormenta y adaptación y la **cuarta** determinar la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo del desempeño.

Ya planteado problemas y definido los objetivos corresponde definir las **hipótesis**, teniendo como **hipótesis general:** Existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019. Las **hipótesis específicas;** la **primera** existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la formación, **segunda:** existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la normatividad, **tercera** existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la tormenta y adaptación y la **cuarta:** existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo del desempeño.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Enfoque

El enfoque del presente trabajo de investigación es cuantitativo dado que según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), este enfoque sirve para responder interrogantes de estudio y probar la hipótesis planteada, empleando datos basándose en una medición numérica cuantitativa o cualitativa para evaluar el comportamiento poblacional. Es decir, se analizarán datos recolectados a través de encuestas para poder probar las hipótesis planteadas y establecer patrones de correlación y poder probar las teorías expuestas en el marco teórico.

2.1.2. Método

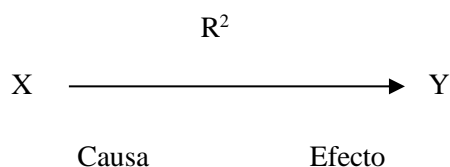
El método fue el hipotético-deductivo consiste en realizar o iniciar una hipótesis para llegar a una conclusión y confrontar mediante teorías (Bernal, 2010, p. 60).

2.1.3. Tipo

Al respecto Behar (2008) manifestó que el tipo de investigación fue básica porque se basa a describir, recopilar, informaciones relevantes para incorporar al campo científico. (p. 19)

2.1.4. Diseño

El diseño de la investigación fue no experimental transeccional o transversal. Sobre el particular, Toro y Parra (2006) sostienen que su propósito es describir variables sin manipularlas y se analiza su incidencia e interrelación en un momento dado, en el presente caso en un solo período de tiempo que se iniciará tan pronto se apruebe la investigación (p. 158). Es decir, es una correlacional causal, cuyo esquema se representa:



X: Variable independiente: Comunicación efectiva

Y: Variable dependiente: Trabajo en equipo

R²: Regresión ordinal

2.1.5. Nivel

Behar (2008) en la presente investigación el nivel es explicativo, porque se realiza una explicación identificando la dependencia de la variable (p. 19)

2.2 Variables y operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable comunicación efectiva

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de las dimensiones	Nivel y rango de la variable
Transmisora de la cultura empresarial	Conocer sus directrices	1, 2	De tipo Ordinal Escala de Likert	Deficiente	Deficiente
	Satisfacción de los trabajadores	3,4		8 - 17	
	Sus objetivos	5,6		Moderado	
	Espíritu empresarial	7,8		18 - 28	
Fuente de motivación del personal			Nunca (1)	Eficiente	Moderado
			Casi nunca (2)	29 - 40	
	Introducción de nuevos valores	9,10	A veces (3)	Deficiente	
	Difusión pautas de gestión	11,12	Casi siempre (4)	8 - 17	
	Aceptación de funciones	13,14	Siempre (5)	Moderado	
Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos	Interiorización de responsabilidades	15,16		18 - 28	Eficiente
				Eficiente	
				29 - 40	
	Coordinar las actividades	17,18		Deficiente	
	Satisfacción de los eventos	19,20		14 - 31	
	Diseminar instrucciones	21,22		Moderado	
	Tomar decisiones	23,24		32 - 50	
	Responder a problemas	25,26		Eficiente	
	Responder propuestas	27,28		51 - 70	
	Negociar desacuerdos	29,30			

Tabla 2

Operacionalización de la variable trabajo en equipo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de las dimensiones	Nivel y rango de la variable
Formación	Familiarización	1,2	Escala ordinal	Deficiente 6 - 13	Deficiente 30-69
	Relaciones sociales	3,4		Moderado 14 - 21	
Normatividad	Liderazgo	5,6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Eficiente 22 - 30	Moderado 70-109
	Cohesión	7,8		Deficiente 12 - 27	Eficiente 110-150
	Unidad	9,10		Moderado 28 - 43	
	Diferenciación de roles	11, 12		Eficiente 44 - 60	
	Identificación de expectativas	13,14			
	Compromiso	15,16			
	Visión organización	17,18			
	Resolver conflicto	19, 20			
Tormenta y Adaptación	Beneficio mutuo	21,22		Deficiente 6 - 13	Moderado 14 - 21
	Rol de líder	23,24		Eficiente 22 - 30	
Desempeño	Dinámicas	25,26		Deficiente 6 - 13	Moderado 14 - 21
	Innovación	27,28		Eficiente 22 - 30	
	Alto de desempeño	29,30			

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población es una cantidad pequeña. Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que: “Por lo tanto la población es censo, porque se incluye a todos los casos o universo o la población.” (p. 175). Asimismo, está constituida por 160 estudiantes del I ciclo de Educación Inicial.

Tabla 3

Cantidad de los estudiantes del primer ciclo Educación Inicial

Nº	Especialidad	Turno	Ciclo	Cantidad
1	Educación inicial	Mañana	I	40
2		Mañana	I	40
3		Tarde	I	40
4		Tarde	I	40
Total				160

2.3.2. Muestra

Es una parte de la población o un subgrupo obtenido de una población se puede también corroborar. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 175). La muestra estuvo constituida por 80 estudiantes de turno mañana.

2.3.3. Muestreo

Parra (2003), precisó que es una forma de seleccionar de una manera intencional los estudiantes de educación inicial de turno mañana.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó la técnica de la encuesta mediante la aplicación de instrumentos como son los cuestionarios para cumplir con los mencionado (Sánchez y Reyes, 2006). Asimismo, el instrumento fue de tipo cuestionario.

Para la presente investigación se utilizó la técnica de validación denominada juicio de experto, a través de profesional experto en metodología con el grado académico de doctor. Se sostiene que la validez del contenido de la encuesta se obtiene mediante las opiniones de los expertos y que se pueda asegurar que las dimensiones del instrumento sean representativas y midan lo que se pretenda medir (Hernández et al., 2014).

Tabla 4
Validación de juicio de expertos

Nº	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dr. Chantal Jara Aguirre	Aplicable
Experto 2.	Dr. Abner Chávez Leandro	Aplicable
Experto 3.	Mg. Gustavo Ernesto Zarate Ruiz	Aplicable

La confiabilidad de los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos en el caso de ambas variables fue estimada mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach. La confiabilidad de los instrumentos se determinó con la aplicación de una prueba piloto en un área que tiene las características similares a la unidad muestral de la población que se investigó.

Tabla 5
Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

□

(Hogan, 2004) preciso la escala de valoración para determinar la confiabilidad.

Tabla 6
Estadística de fiabilidad de comunicación efectiva y trabajo en equipo

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Comunicación efectiva	0.967	30
Trabajo en equipo	0.940	30

Nota: Análisis Estadístico SPSS

Interpretación: se observa que el Alfa de Cronbach de las variables son de alta confiabilidad

2.5. Procedimiento

Se consideró al inicio de investigación busca una problemática, se determinó las variables, se realizó la operacionalización para establecer los indicadores y los instrumentos para proceder la validación y la aplicación de la confiabilidad. Asimismo, se aplicó a la muestra de estudio para realizar la estadística descriptiva e inferencial se demuestra la hipótesis mediante la regresión ordinal por contar con una escala ordinal.

2.6. Métodos de análisis de datos

Consiste en recolectar los datos en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. Para ello, se procede a analizar los datos y responder a las interrogantes de la investigación (Hevia, 2001, p. 46).

2.7. Aspectos éticos

Para que nuestra investigación se sustente en los principios de la ética, se procedió a solicitar el consentimiento informado de los sujetos participantes en el estudio pues, el proyecto implicó la obtención de datos a través de la aplicación de encuestas a los estudiantes de la Institución mencionada.

III. Resultados

3.1 Resultado descriptivo de la investigación

3.1.1 Comunicación efectiva

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable comunicación efectiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	9	11,3%
	Moderado	38	47,5%
	Eficiente	33	41,3%
	Total	80	100%

Fuente: Base de dato

El 47,5% de los encuestados muestran que la comunicación efectiva es moderado, el 41,3% señalan que la comunicación efectiva es eficiente y un 11,3% señalan que la comunicación efectiva es deficiente.

3.1.2. Dimensiones de comunicación efectiva

Tabla 8

Distribución de frecuencia porcentual de las dimensiones de comunicación efectiva

Niveles	Transmisora de la cultura institucional		Fuente de motivación personal		Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos (%)	
	(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)
Deficiente	6	7.5	6	7.5	13	16.3
Moderado	38	47.5	35	43.8	39	48.8
Eficiente	36	45	39	48.8	28	35
Total	80	100	80	100	80	100

Fuente: Base de dato

El 47,5% de los estudiantes, manifiestan que transmisora de la cultura institucional es moderado, el 45% muestran un nivel eficiente y el 7.5% señalan un nivel deficiente. Asimismo, el 48.8% de los encuestados indican que la fuente de motivación personal es eficiente, el 43,8% expresan un nivel moderado y el 7.5% es deficiente. Finalmente, el 48.8% de los estudiantes señalan que la facilitadora de trabajo en equipo y la resolución de conflictos

es moderado, el 35% dicen que se ubican en un nivel eficiente y el 16.3% expresan que se ubican en un nivel deficiente.

3.1.3. Trabajo en equipo

Tabla 9

Distribución de frecuencia porcentual de la variable: trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Válido	Deficiente	25	31,3
	Moderado	29	36,3
	Eficiente	26	32,5
	Total	80	100,0

Fuente: Base de dato SPSS 23

El 36.3% de los estudiantes de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, señalan que el trabajo en equipo es moderado, el 32.5% de los encuestados muestran que el trabajo en equipo es eficiente y un 31.3% expresan que el trabajo en equipo es deficiente.

3.1.4 Dimensiones de trabajo en equipo

Tabla 10

Distribución de frecuencia porcentual de las dimensiones de trabajo en equipo

Niveles	Formación		Normatividad		Tormenta y adaptación		Desempeño	
	(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)
Deficiente	21	26.3	8	10	23	28.8	27	33.8
Moderado	32	40	42	52.5	31	38.8	37	46.3
Eficiente	27	33.8	30	37.5	26	32.5	16	20
Total	80	100	80	100	80	100	80	100

Fuente: Base de dato

El 40% de los estudiantes manifiestan que la formación es moderado, el 33.8% de los encuestados señalan que la formación es eficiente y un 26.3% muestran que la formación es deficiente. Asimismo, el 52.5% de los encuestados señalan que la normalidad es moderado, el 37.5% es eficiente y el 10% de los encuestados indican que la normalidad es deficiente. Además, el 38.8% de los estudiantes dicen que la tormenta y adaptación es moderado, el 32.5% de estudiantes muestran un nivel eficiente, el 28.8% indican que se ubican en un nivel es deficiente. Finalmente, el 46.3% de los estudiantes indican que el desempeño es moderado,

el 33.8% de los encuestados señalan que el desempeño es deficiente y el 20% de los estudiantes indican que el desempeño es eficiente.

3.2.1 Resultados inferenciales

Hipótesis general

Tabla 11

Prueba de bondad de ajuste y pseudo R² de la comunicación efectiva en el trabajo en equipo.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	22,958	2	,000	Cox y Snell	,378
				Nagelkerke	,429
				McFadden	,223

En la tabla se muestra los resultados, a la vez se está explicando la dependencia de la comunicación efectiva, asimismo, se tiene el valor de Chi cuadrado es de 22,958 y p_valor (valor de significancia) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), para el método de análisis (regresión ordinal) y el cual, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del trabajo en equipo depende el 42,9% de la comunicación efectiva.

Tabla 12

Presentación de los coeficientes de la comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo.

							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[trabajoenequipo1 = 1]	-1,654	,390	46.765	1	,000	-4.391	-2.435
	[trabajoenequipo1 = 2]	-,016	,337	1.190	1	.275	-.925	.264
Ubicación	[COAFECT1=1]	-1,585	,457	2,293	1	.000	-4.588	-2.467
	[COAFECT1=2]	-1,103	,724	42.502	1	.000	-1.537	.197
	[COAFECT1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo al puntaje de Wald de 42.502, es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo en estudiantes del I ciclo de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019.

3.2.2. Hipótesis específica 1

Tabla 13

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la comunicación efectiva en el desarrollo de la formación.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	10,772	2	,002	Cox y Snell	,432
				Nagelkerke	,289
				McFadden	,263

Tabla 14

Presentación de los coeficientes de la comunicación efectiva en el desarrollo de la formación.

							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimaci ón	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[FORMAC1 = 1]	-1,259	,368	47.963	1	,001	-4.466	-2.496
	[FORMAC1 = 2]	,564	,341	1.164	1	.281	-.922	.267
Ubicaci ón	[COAFECT1=1]	-1,660	,751	53.298	1	.000	-5.198	-2.998
	[COAFECT1=2]	,064	,442	8.958	1	.003	-2.291	-.478
	[COAFECT1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El valor del Chi cuadrado es 10,772, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la formación depende el 28,9% de la comunicación efectiva en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019. De acuerdo al puntaje de Wald de 8.958, es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$ por lo tanto de rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la formación en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019.

Hipótesis específica 2

Tabla 15

Determinación del ajuste de los datos para la comunicación efectiva en el desarrollo de la normatividad.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	32,756	2	,000	Cox y Snell	,336
				Nagelkerke	,397
				McFadden	,219

Tabla 16

Presentación de los coeficientes para la comunicación efectiva en el desarrollo de la normatividad.

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NORMALIDA1 = 1]	-4,527	,663	40.256	1	,000	-3.431	-1.812
	[NORMALIDA1 = 2]	-,848	,379	11.289	1	,001	-1.886	-.496
Ubicación	[COAFECT1=1]	-4,113	,564	11.425	1	,000	-4.233	-2.350
	[COAFECT1=2]	-2,468	,912	46.948	1	,000	-2.521	-.670
	[COAFECT1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El valor del Chi cuadrado es de 32,756 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística α igual a 0,05 ($p_valor < \alpha$), para el método de análisis (regresión ordinal) y el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad depende en el desarrollo de la normatividad el 39.7% de la comunicación efectiva en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019. De acuerdo al puntaje de Wald de 46.948, es mayor a 4 entonces, existe incidencia $p: 0.000 < \alpha: 0,01$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la normatividad en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019.

Hipótesis específica 3

Tabla 17

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la comunicación efectiva en el desarrollo de la tormenta y adaptación.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	25,318	2	,000	Cox y Snell	,144
				Nagelkerke	,168
				McFadden	,112

Tabla 18

Presentación de los coeficientes de la comunicación efectiva en el desarrollo de la tormenta y adaptación.

							Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.		
Umbral	[TORMENTAADAPT1 = 1]	-1,302	,367	43.124	1	,000	-3.381	-1.827
	[TORMENTAADAP1 = 2]	,363	,336	.032	1	.857	-.633	.526
Ubicación	[COAFECT1=1]	-,470	,444	.439	1	.508	-3.145	-1.424
	[COAFECT1=2]	-,576	,696	27.059	1	.000	-1.132	.560
	[COAFECT1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

El valor del Chi cuadrado es de 25,318, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad depende el desarrollo de la tormenta y adaptación el 16.8% de la comunicación efectiva en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019. De acuerdo al puntaje de se tiene al valor de Wald de 27.059, es mayor a 4 entonces, existe incidencia p: $0.000 < \alpha: 0,01$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la tormenta y adaptación en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019.

Hipótesis específica 4

Tabla 19

Determinación del ajuste de los datos para la comunicación efectiva en el desarrollo del desempeño.

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R ²	
Pearson	3,518	2	,000	Cox y Snell	,043
				Nagelkerke	,049
				McFadden	,021

Tabla 20

Presentación de los coeficientes de la comunicación efectiva en el desarrollo del desempeño.

							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DES1 = 1]	-,972	,356	57.879	1	,000	-4.973	-2.935
	[DES1 = 2]	1,153	,365	16.552	1	,000	-2.501	-.875
Ubicación	[COAFECT1=1]	-1,334	,448	,399	1	,527	-4.120	-2.092
	[COAFECT1=2]	-,227	,747	36.030	1	,000	-1.497	,767
	[COAFECT1=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se tiene al valor del Chi cuadrado es de 3,518, se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad depende en el desarrollo del desempeño el 4.9% de la comunicación efectiva en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019. De acuerdo al puntaje de Wald de 36.030, es mayor a 4 entonces, existe incidencia p: $0.000 < p < 0,01$ por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo del desempeño en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019.

IV. Discusión

Se concluyó que el coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del trabajo en equipo depende el 42,9% de la comunicación efectiva. Hay semejanza con la tesis de Rodas (2018) se arribó que el estadígrafo utilizado dio como resultado hipótesis un nivel de significancia menor a $p < 0.05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia de 1.96, por lo tanto, se puede afirmar que la comunicación efectiva influye favorablemente en el trabajo en equipo. Se concluye que existe relación entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo de la institución, ya que es muy importante que todos los miembros de una organización conozcan y comprendan la información que se transfiere para el buen desempeño de sus labores. También hay una semejanza con la tesis de Gordillo (2018) planteó la meta de identificar la incidencia de la variable comunicación efectiva en la variable satisfacción del cliente. Estudio aplicado- correlacional, su muestra fueron 50 trabajadores. Las conclusiones de la investigación fueron que la variable comunicación efectiva incide positivamente en la variable satisfacción del cliente, apresurando una buena opinión en la mente del consumidor, trayendo como consecuencia la elección del cliente frente a la competencia, creando lazos de fidelidad entre el cliente y la institución. Se apoyó a la teoría De la Cruz (2015) precisó que la comunicación efectiva es algo más que solo compartir información. De la misma manera, se trata de entender las emociones e intenciones detrás de la información elegida. Asimismo, trata de escuchar con la intención de comprender la totalidad de la información que se recibe. También se apoyó trabajo en equipo se considera la teoría de Bernal y Sierra (2015) quien señaló que el trabajo en equipo es reunir a un grupo de persona con capacidades, inteligencias, ideas y destrezas similares con el fin de realizar tareas de manera más rápida para obtener mejores resultados.

En referencia a la hipótesis específica 1, concluyó que el método de análisis (regresión ordinal) y el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de la formación depende el 28,9% de la comunicación efectiva en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019. Hay una similitud con la tesis de Pillaca (2018) quien señaló que la comunicación efectiva índice de manera positiva en la variable conflictos laborales del personal de la institución educativa. Asimismo, hay una semejanza con la tesis de Castillo (2018) concluyó que el estadígrafo

utilizado dio como resultado 0.936, mostrando una relación importante entre las variables estudiadas. Las conclusiones de la investigación fueron que la variable comunicación organizacional y la variable satisfacción laboral permiten desarrollar relaciones interpersonales, tener claras las ideas de los colaboradores, confianza, trabajo en equipo, capacidad de afrontar cambios creando un nivel alto en la satisfacción en la organización. Se apoyó a la teoría de Bernal y Sierra (2015) 1 proceso continuo, permanente y participativo que busca desarrollar armónica y coherentemente todas y cada una de las dimensiones del ser humano (ética, espiritual, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal, y socio-política), a fin de lograr su realización plena.

En referencia a la hipótesis específica 2, concluyó que el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad depende en el desarrollo de la normatividad el 39.7% de la comunicación efectiva en estudiantes del primer ciclo de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, 2019. Hay una similitud con la tesis de Hinojoza y Tuero (2017) quien manifestó que las conclusiones de la investigación fueron de incidencia positiva entre la comunicación efectiva en la variable calidad del servicio. Mostrando que es una relación positiva o directamente proporcional. Por ello se realizó el estudio para verificar lo importante que son el uso de las herramientas de comunicación logrando que las relaciones sean exitosas en las organizaciones. Hay una similitud con la tesis de Espinoza (2015) concluyó que la información necesaria para elaboración de la misma con el fin de hallar una relación entre la situación de la fuerza de ventas, el estadígrafo utilizado dio como resultado hipótesis un valor de $p > 0.06$, por lo tanto, se puede afirmar que los equipos eficaces influyen en los colaboradores. Se concluye que al final los equipos eficaces son esenciales para los trabajadores, ya que fortalece su desenvolvimiento en la fuerza de ventas y a la vez que exista un gran desempeño dentro de la institución u organización. Hay una similitud con la tesis de Rodas (2017) quien se arribó que el resultado presenta una incidencia favorablemente en el trabajo en equipo. Se concluye que se presenta una relación entre la variable comunicación efectiva y la variable trabajo en equipo, es muy importante que todos los miembros de una organización conozcan y comprendan la información que se transfiere para el buen desempeño de sus labores. Hay una similitud con la tesis de Pérez (2016) concluyó que el gerente tiene dificultades para comunicarse con los docentes, no transmite mensajes claros y coherentes. Presenta escasa empatía con sus colaboradores y esto trae

como consecuencia desavenencias y confrontaciones en el centro estudiantil. Se apoyó a la teoría de Bernal y Sierra (2015) en esta fase se consolida la unión de los grupos de trabajo, se asignan las funciones que cada uno va a desempeñar, y se asumen compromisos con el equipo y con la institución

En referencia a la hipótesis específica 3, concluyó el coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad depende el desarrollo de la tormenta y adaptación el 16.8% de la comunicación efectiva en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019. Hay una similitud con la tesis de Aguilar (2016) concluyó que el trabajo colaborativo es esencial para lograr las metas dentro de una institución, ya que los trabajadores son los que realizan los procesos, por ello el líder debe motivarlos para que trabajen de manera eficiente, respetando la planificación para lograr la mejora de la institución. También hay una semejanza con la tesis de Carozzo (2015) el estadígrafo utilizado dio como resultado a $p > 0,07$, se puede afirmar que los equipos eficaces influyen en los resultados organizativos. Las conclusiones de la investigación fueron que los equipos eficaces inciden significativamente en los resultados organizativos, cual aprueba incrementar la opinión positiva de los docentes, trayendo como consecuencia: ser considerada la mejor opción, es por ello que los equipos eficaces son capaces de crear lazos de confianza y de preferencia. Se apoyó a la teoría de Bernal y Sierra (2015) manifestó que la adaptación es buscar un lugar acogible que el ambiente sea adecuado para interactuar con lo demás dentro o fuera de la institución. De esta manera, los estudiantes se inclinan de acuerdo a las costumbres, cultura y tradiciones que cada individuo lo comparte entre ellos.

En referencia a la hipótesis 4, concluyó el coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad depende en el desarrollo del desempeño el 4.9% de la comunicación efectiva en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019. Hay una semejanza con la tesis de Vallejo (2015) el estadígrafo utilizado arrojó el resultado de $p < 0.05$, afirmando que la primera variable es un mecanismo que incide en la entidad educativa del contexto denominado colegio Corina Parral de Velasco Ibarra. Se concluye que las relaciones interpersonales no son armoniosas porque carecen de estrategias de comunicación efectiva en la gerencia y estas no se aplican a los equipos de trabajo. Se apoyó a la teoría de Bernal y Sierra (2015) que el desempeño es la actividad que realiza el

individuo de una manera voluntaria. Además, es el desenvolvimiento profesional que realiza frente a los futuros profesionales.

V. Conclusión

Primera: Se determinó la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo al 42.9%. Lo cual muestra que existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019.

Segunda: Se determinó la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la formación en estudiantes al 28.9%. Lo cual muestra que existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la formación en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019.

Tercera: Se estableció la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la normatividad al 39.7%. Lo cual existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la normatividad en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019.

Cuarta: Se estableció la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la tormenta y adaptación al 16.8%. Lo cual existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo de la tormenta y adaptación en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019.

Quinta: Se determinó la influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo del desempeño al 4.9%. Lo cual existe influencia de la comunicación efectiva en el desarrollo del desempeño en estudiantes del I ciclo de Educación Inicial de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Chosica, 2019

VI. Recomendaciones

Primera. Al director de la universidad mencionada que siga fluyendo una comunicación efectiva y los trabajos en equipo según nuestra teoría investigada, es recomendable que en el área administrativa se realicen reuniones mensuales para que todo el personal exprese sus problemas y/o avances laborales y así interactúen para lograr un mismo objetivo contando con colaboradores altamente calificados y mantengan una organización siempre en desarrollo e innovadora.

Segunda. Realizar talleres de sensibilización al director y jefes de área sobre la importancia de la comunicación efectiva y su relación con el trabajo en equipo mensualmente.

Tercero. Se sugiere involucrar a todo el personal que labora en la Universidad indicada, presentar un plan de mejora para continuar con una comunicación efectiva y la relación que tiene en formar equipos eficaces mediante una charla de cinco minutos antes de iniciar sus labores y/o buscar estrategias para su difusión por vía tecnológica todos los días.

Cuarto. Se recomienda al Decanato de la Universidad mencionada, evaluar el resultado del plan de mejora mediante cuestionarios y base estadística cada semestre del año.

Quinta. Se sugiere al equipo directivo y docente de dicha Universidad, generar clima de confianza para mejorar la evaluación del desempeño docente y fichas de monitoreo que aplica la propia institución mencionada.

Referencias

- Aguilar, G. (2016). *Equipos eficaces y clima organizacional en el hotel de campo de Argentina, 2015*. Universidad Rafael Landívar: Buenos Aires, Argentina.
- Arbaiza, L. (2015). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Abero, L. Berardi, L. Capocasale, A. Garcia, S. y Rojas, R. (2015). *Investigación educativa*. (1.ed.). Montevideo, Uruguay: Camus ediciones
- Báez (2014). *La Comunicación efectiva*. Santo Domingo: Búho.
- Benjamín, J. (2015). *Manuel de metodología de la investigación científica*. (3.ed.). Lima, Perú: Gráfica real S.A.C
- Bernal, A. y Sierra, H. (2015). *Procesos organizacionales*. Caracas, Venezuela. Editorial Montero.
- Botero, E. (2016). *La comunicación efectiva*. (2.ed.). Santo Domingo, República Dominicana: Búho editorial.
- Bateman, T. y Esnell, S. (2013). *Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8.ed.). México: McGraw-Hill.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. (1.ed.). Guanajuato, México: Editorial patria
- Baekdal, R. (2016). *Teorías de la comunicación*. (5ed.) España: Piramides
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación*. (2.ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.

- Carozzo, A. (2015). *Equipos eficaces y resultados organizativos en pequeñas empresas de base tecnológica: el papel del diseño, la composición y los procesos interpersonales de los equipos*. Universidad Carlos III de Madrid: España.
- Castillo, F. (2018). *Comunicación organizacional y satisfacción laboral en la empresa sour comunicaciones S.A.C. Lima – 2016*. Universidad Autónoma: Lima, Perú.
- De la Cruz, I. (2015). *La comunicación efectiva y trabajo en equipo*. (2.ed.). Madrid, España: Aula mentor.
- De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en Equipo, Administración y gestión*. Cataluña, España: Ministerio de Educación Cultura y Deporte de España
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional – La Dinámica Del Éxito En Las Organizaciones*. (1 ed.) México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2015). *Introducción a la teoría general de la administración*. Jalisco, México: McGraw Hill interamericana interamericana.
- Fayol (2010). *Principios de la administración industrial y general*. Argentina: ateneo
- Fernández, S. (2012). *Cómo gestionar la comunicación: en organizaciones públicas y no lucrativas* (2. ed.) España: Narcea, S.A
- Fernández,A.(2014).*La meditación en la resolución de conflictos*.Barcelona:Educar 32
- Gutiérrez, H. (2014). *Control estadístico de la calidad y seis sigmas*. (3. ed.). México: Programas educativos S.A.
- Gallardo, E. (2018). *Metodología de la investigación*. (1.ed.). Huancayo: Cendoc

- González, F., Escoto, M. y Chávez, J. (2017). *Estadística aplicada en psicología y ciencias de la salud*. Argentina: Trillas
- Hernández, S. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, S. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Hillier, F. (2014). *Introducción a la investigación de operaciones*. México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A., 2010.
- Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. Perú: Editorial Summit
- Izar, J. (2015). *Investigación de operaciones*. México, D.F: Trillas, S.A.
- Kerlinger, N. (2002) *Investigación del comportamiento métodos de investigación en ciencias sociales*. (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Lomonosov, J. (2002). *Comunicación efectiva*. (3 ed.). México: abc editorial
- Llorenc (2016). *Gestión de la comunicación interna en las organizaciones*. Ecuador: Navarra
- Monje, C. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Querétaro, México: Neiva editorial
- Muñiz, J. Elosua, P. y Hambleton, R. (2013). *Directrices para la traducción y adaptación de los tests*. (2 .ed.). Madrid, España: Psicothema.

- Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. (1.ed.). Madrid, España: Printed in Spain.
- Pérez, F. (2016). *La comunicación efectiva del gerente educativo y su incidencia en la resolución de conflictos en la E.T Simón Bolívar*. Universidad de Carabobo: Caracas, Venezuela.
- Pillaca, A. (2018). *La comunicación efectiva y su incidencia en los conflictos laborales del personal de la I.E. N° 7213, Peruano Japonés Villa el Salvador 2017*. (Tesis de magister en administración de la educación en la Universidad Privada César Vallejo). Lima, Perú.
- Reyes, O. Blanco, J. y Chao, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (1 ed.). Guanajuato, México: Mc-grill
- Rodas, E. (2017). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. (17.ed.).Guanajuato, México: Pearson
- Robbins, P. (2014). *La trasmisora de la cultura empresarial*. (13 ed.) Barcelona: Pirámide.
- Vallejo, S. (2014). *La comunicación efectiva como herramienta de aplicación integral para la comunidad educativa del colegio Corina Parral de Velasco Ibarra en el cantón San José de Chimbo, periodo 2012- 2013*. Guayaquil, Ecuador.
- Valverde, M. (2018). *Trabajo en equipo en las instituciones*. Mexico: Pearson
- Winston, W. (2014). *Investigación de operaciones aplicaciones y algoritmos*. México: Thomson

Anexos

Anexo 1. Cuestionario comunicación efectiva

Anexo 1: Instrumentos

Cuestionario para medir comunicación efectiva

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
	Dimensión 1: Transmisora de la cultura institucional	1	2	3	4	5
1	El director difunde las directrices de la institución					
2	Las directrices de la institución influyen en la comunicación efectiva					
3	Los trabajadores nuevos se sienten satisfechos con sus labores					
4	Estas satisfecho (a) actualmente en el área que desempeña.					
5	La comunicación entre los trabajadores está al servicio del logro de los objetivos institucionales					
6	El modelo de comunicación empleado por los trabajadores facilita los objetivos claves					
7	Los trabajadores transmiten un buen espíritu institucional					
8	El trato entre colaboradores es cordial					
	Dimensión 2: Fuente de motivación del personal					
9	Dentro de la institución existe una correcta práctica de valores					
10	Los trabajadores transmiten información y motivación sobre los valores					
11	Los jefes de área transmiten las pautas de gestión.					
12	Los trabajadores informan a los jefes sobre sus problemas ocasionado en el trabajo.					
13	En su área institucional existe la aceptación de funciones					
14	Los trabajadores de cada área se enfocan en desarrollar sus funciones					
15	Las responsabilidades del área son de total importancia para lograr metas en el trabajo					
16	Incentivan al personal para ser más responsables y eficientes					
	Dimensión 3: Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos					
17	El director coordina con sus jefes de área las actividades que se van a realizar mensualmente.					
18	Cada área realiza actividades integradoras para una buena comunicación efectiva.					
19	Se siente satisfecho con los eventos que realiza la institución.					
20	En la institución los eventos de las actividades se dan en beneficio colaboradores.					
21	El jefe de área da instrucciones a su personal para una óptima comunicación efectiva					
22	El director da instrucciones a su jefe de área para que todo el personal trabaje en equipo.					
23	Es fundamental la toma de decisiones en equipo					
24	La toma de decisiones influye en la comunicación entre el gerente y el trabajador					
25	La comunicación es fundamental para no percibir problemas entre trabajadores					
26	El trabajador responde a problemas, hechos en su momento (por mala información brindada, pérdida documentaria)					
27	Los trabajadores dan propuestas para un plan de mejora.					
28	En la Institución hacen propuestas mensuales para el mejoramiento para el plan anual de capacitación.					
29	En la institución negocian acuerdos y desacuerdos con sus directivos.					
30	En la institución exigen desacuerdos opinando nuevas propuestas entre las áreas de trabajo.					

Anexo 2. Cuestionario de Trabajo en Equipo

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Formación					
1	Los colaboradores tienen la facilidad de familiarizarse cuando se integra un nuevo personal.					
2	El equipo busca familiarizarse con los trabajadores de otra área.					
3	En la institución realiza reuniones de confraternidad.					
4	En la institución practican las reuniones por onomástico.					
5	La institución me permite tomar la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.					
6	A los colaboradores les agrada dirigir actividades de grupo.					
	Dimensión 2: Normatividad					
7	Los colaboradores perciben que dependen unos de los otros para alcanzar el objetivo.					
8	Los colaboradores que se integran tienen la facilidad de adaptarse al ambiente donde labora.					
9	En la entidad son equitativos con sus colaboradores.					
10	En la entidad se realiza actividades integradoras.					
11	Cada posición de trabajo está claramente delimitada.					
12	Los colaboradores cumplen con las expectativas de la institución.					
13	Los colaboradores conocen las metas y objetivos de su puesto.					
14	Los colaboradores buscan información antes de realizar sus actividades.					
15	El colaborador cumple de manera organizada su función.					
16	La institución tiene un compromiso en común que facilite a los colaboradores.					
17	La visión de la institución es conocida por los colaboradores.					
18	Los colaboradores perciben que dependen unos de los otros para alcanzar el objetivo.					
	Dimensión 3: Tormenta y Adaptación					
19	El director resuelve de manera eficaz las incidencias que se puedan presentar en el área.					
20	El director admite que no tiene la razón si es el caso.					
21	El director percibe que su trabajo aporta y es valorado al beneficio de la institución.					
22	Los trabajadores gozan los beneficios académicos que la institución proporciona.					
23	El director cumple con delegar funciones.					
24	El director realiza reuniones de retroalimentación.					
	Dimensión 4: Desempeño					
25	El director se desempeña activamente.					
26	El director realiza pausas activas en horas de trabajo.					
27	Consideras que la institución prospera por tus capacidades de innovación.					
28	Se presenta nuevos métodos y estrategias para realizar las evaluaciones de desempeño.					
29	Los trabajadores son evaluados de una manera adecuada.					
30	El director visualiza los resultados de la evaluación para su próxima selección.					

Gracias por completar el cuestionario

Anexo 3. Confiabilidad de instrumento

Resultado de la prueba piloto de la comunicación efectiva

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	86,3500	523,292	,632	,967
VAR00002	86,4000	521,411	,648	,967
VAR00003	86,8000	532,800	,518	,968
VAR00004	87,2500	549,566	,180	,970
VAR00005	86,2000	524,800	,709	,966
VAR00006	86,4000	526,042	,587	,967
VAR00007	87,3500	519,608	,676	,967
VAR00008	87,4500	516,050	,661	,967
VAR00009	87,4500	529,208	,557	,967
VAR00010	87,2000	531,326	,736	,966
VAR00011	87,0000	520,737	,850	,966
VAR00012	86,6500	532,029	,688	,967
VAR00013	87,1000	521,147	,831	,966
VAR00014	87,0000	519,368	,835	,966
VAR00015	86,7000	527,589	,727	,966
VAR00016	86,2500	514,092	,768	,966
VAR00017	85,7000	524,221	,722	,966
VAR00018	86,7000	520,221	,852	,965
VAR00019	85,9500	515,839	,674	,967
VAR00020	85,7000	521,168	,689	,966
VAR00021	87,2000	531,326	,736	,966
VAR00022	87,0000	520,737	,850	,966
VAR00023	86,6500	532,029	,688	,967
VAR00024	87,1000	521,147	,831	,966

VAR00025	87,0000	519,368	,835	,966
VAR00026	86,7000	527,589	,727	,966
VAR00027	86,2500	514,092	,768	,966
VAR00028	85,7000	524,221	,722	,966
VAR00029	86,7000	520,221	,852	,965
VAR00030	85,9500	515,839	,674	,967

Resultado de la prueba piloto de trabajo equipo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	89,7000	442,326	,561	,938
VAR00002	90,9000	452,726	,497	,939
VAR00003	91,9500	454,892	,430	,939
VAR00004	90,3500	434,134	,578	,938
VAR00005	91,3000	431,274	,659	,937
VAR00006	91,4000	447,305	,478	,939
VAR00007	91,0500	438,261	,613	,937
VAR00008	89,7000	437,274	,691	,937
VAR00009	89,7000	445,695	,628	,937
VAR00010	89,0500	461,208	,333	,940
VAR00011	91,1500	441,503	,510	,939
VAR00012	91,6500	438,555	,745	,936
VAR00013	90,4500	440,366	,629	,937
VAR00014	89,9000	422,305	,814	,935
VAR00015	91,5500	458,997	,314	,940
VAR00016	89,9500	444,471	,520	,938
VAR00017	90,2000	436,695	,639	,937
VAR00018	90,1000	432,516	,637	,937
VAR00019	91,1500	450,661	,372	,940
VAR00020	90,9500	432,892	,757	,936
VAR00021	89,0500	461,208	,333	,940
VAR00022	91,1500	441,503	,510	,939
VAR00023	91,6500	438,555	,745	,936
VAR00024	90,4500	440,366	,629	,937

VAR00025	89,9000	422,305	,814	,935
VAR00026	91,5500	458,997	,314	,940
VAR00027	89,9500	444,471	,520	,938
VAR00028	90,2000	436,695	,639	,937
VAR00029	90,1000	432,516	,637	,937
VAR00030	91,1500	450,661	,372	,940

Anexo 4: Base de datos

	Comunicación efectiva																																	
	Transmisora								Fuente de motivación del personal								Facilitadora del trabajo en equipo y resolución de conflictos																	
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	2	3	3	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	55	113
2	3	4	3	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	94
3	4	3	4	4	1	3	2	2	21	1	1	1	2	2	2	2	2	13	1	2	1	2	3	4	5	4	5	3	5	4	5	3	47	81
4	3	4	4	4	4	4	3	4	31	5	4	4	4	4	3	4	5	33	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	61	125
5	4	3	3	3	3	3	4	2	24	2	2	2	2	3	3	3	3	20	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	41	85
6	3	3	3	4	4	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	4	3	27	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	50	102
7	2	2	4	4	3	4	4	4	27	5	4	4	3	3	3	4	4	30	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	102
8	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3	3	3	3	4	4	4	4	28	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	48	106
9	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	5	4	4	4	5	4	4	35	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	54	122
10	3	3	4	4	4	4	3	2	27	2	3	4	3	4	4	4	4	28	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	51	106
11	3	3	3	4	3	4	4	3	27	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	46	98
12	4	4	4	4	4	3	4	3	29	3	4	4	3	4	3	4	3	28	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	51	108
13	4	3	4	4	4	4	3	4	30	3	3	4	5	4	3	4	4	30	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	49	109
14	5	4	5	4	4	4	4	4	34	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55	122
15	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	3	4	3	4	4	4	4	29	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	51	111
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	61	125
17	3	3	4	3	5	4	4	3	29	5	4	4	3	5	4	4	4	33	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	57	119
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	90
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	4	2	3	24	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	46	94
20	3	4	4	4	3	3	2	3	26	4	4	3	4	3	4	3	4	29	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	53	108
21	4	5	5	4	4	4	4	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	143
22	3	3	4	2	3	3	3	3	24	3	3	3	4	4	2	3	3	25	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	41	90
23	2	3	3	5	4	3	3	3	26	3	3	3	4	3	5	5	4	30	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	2	3	47	103
24	2	3	4	5	4	4	3	4	29	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	57	117
25	2	2	2	3	3	3	3	4	22	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	95
26	2	3	3	5	5	4	5	4	31	2	4	3	4	4	5	5	3	30	3	3	3	4	4	3	5	5	5	3	4	3	4	4	53	114
27	3	3	4	4	3	4	2	3	26	3	3	3	4	4	3	3	2	25	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	40	91
28	3	3	3	4	4	3	3	4	26	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	48	105
29	3	3	4	4	4	4	4	4	30	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	60	126
30	2	2	3	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	55	115

31	3	4	4	5	5	4	4	4	33	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	63	135
32	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	4	4	2	2	4	3	3	25	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	47	103	
33	1	2	2	1	3	2	2	2	15	1	2	3	2	3	3	3	2	19	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	37	71		
34	4	3	4	5	4	4	5	5	34	5	4	5	4	4	4	4	4	34	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	63	131		
35	5	4	4	5	4	5	5	4	36	5	4	5	4	5	5	5	4	37	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	64	137	
36	4	4	4	3	4	3	4	3	29	3	4	3	4	4	4	4	3	29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	113	
37	1	3	3	4	3	4	3	4	25	3	3	4	3	2	3	4	3	25	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	47	97	
38	5	5	4	5	5	4	5	5	38	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	65	142	
39	3	3	3	2	2	3	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	78	
40	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	134	
41	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	126	
42	4	5	5	5	5	4	4	5	37	4	4	4	4	4	5	4	4	33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	128	
43	3	3	4	4	4	5	4	5	32	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58	125	
44	5	4	4	5	4	5	5	4	36	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	56	126	
45	4	4	4	5	4	4	3	4	32	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54	120	
46	4	4	3	3	3	3	3	4	27	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	118	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	120	
48	3	3	3	4	3	3	4	4	27	5	5	4	4	4	5	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	118
49	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	5	5	5	4	4	4	35	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	58	126
50	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	66	145	
51	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	147	
52	3	3	3	4	3	4	3	3	26	3	3	4	3	3	3	4	3	26	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45	97	
53	5	5	5	5	4	4	4	4	36	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	57	131	
54	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	59	125	
55	3	4	5	4	4	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	61	135	
56	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	5	5	5	4	4	5	35	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	67	135	
57	4	4	4	4	5	5	4	4	34	5	5	4	4	4	4	5	5	36	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	63	133	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	5	4	3	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	59	124	
59	3	3	4	4	4	4	4	5	31	5	5	5	4	4	5	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	53	120	
60	3	2	3	4	3	4	4	4	27	3	4	3	4	4	4	4	4	29	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	50	106
61	3	3	3	4	3	4	3	3	26	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	3	55	112
62	5	4	5	4	5	4	3	4	34	5	4	4	4	4	5	5	5	36	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	60	130
63	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	2	3	4	3	2	4	3	24	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	43	93
64	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	3	4	3	3	4	3	27	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	50	102	
65	3	3	3	3	3	3	2	3	24	3	3	2	3	3	4	4	3	25	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	47	96	
66	3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	47	99	
67	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	93	
68	1	1	1	3	3	3	3	3	18	3	3	2	4	3	3	2	3	23	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	46	87
69	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	31	64	
70	4	5	4	5	4	4	3	4	33	3	3	4	4	4	3	5	4	30	5	4	4	1	4	4	5	5	5	4	3	3	3	1	51	114
71	4	5	3	4	4	4	4	4	32	4	4	3	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	64	132	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	3	4	4	3	29	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	53	114	
73	4	3	2	3	4	3	3	3	25	3	4	4	3	3	3	2	2	24	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	39	88	
74	3	3	4	4	4	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	42	94
75	3	3	4	4	3	4	4	3	28	3	4	3	4	4	4	3	3	28	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	2	52	108
76	5	5	5	5	4	4	4	5	37	4	5	4	4	4	4	4	5	34	5	3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4	54	125	
77	5	4	4	4	4	4	5	5	35	3	4	4	3	3	3	3	4	27	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	56	118	
78	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67	125	
79	5	5	5	5	4	4	4	4	36	3	3	1	2	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	54	111
80	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3	4	4	4	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	62	125

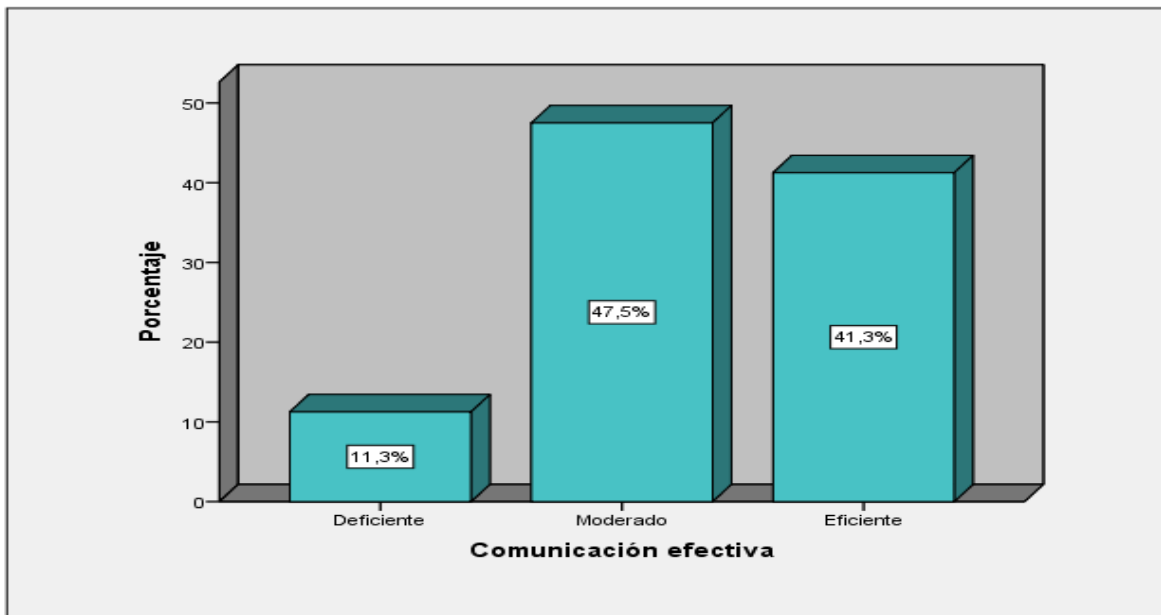


Figura 1. Nivel de la comunicación efectiva

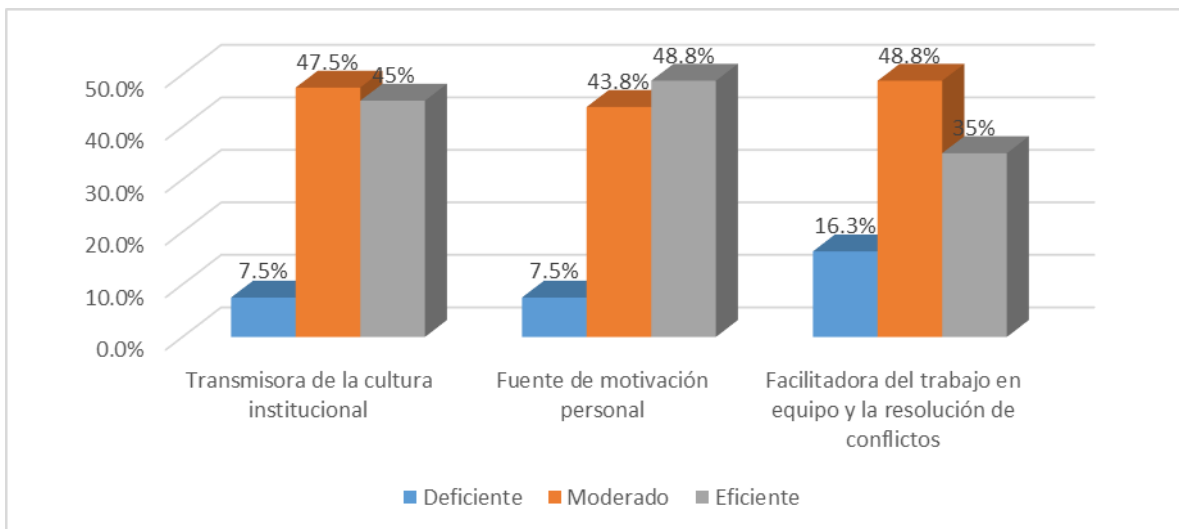


Figura 2. Niveles de las dimensiones de comunicación efectiva

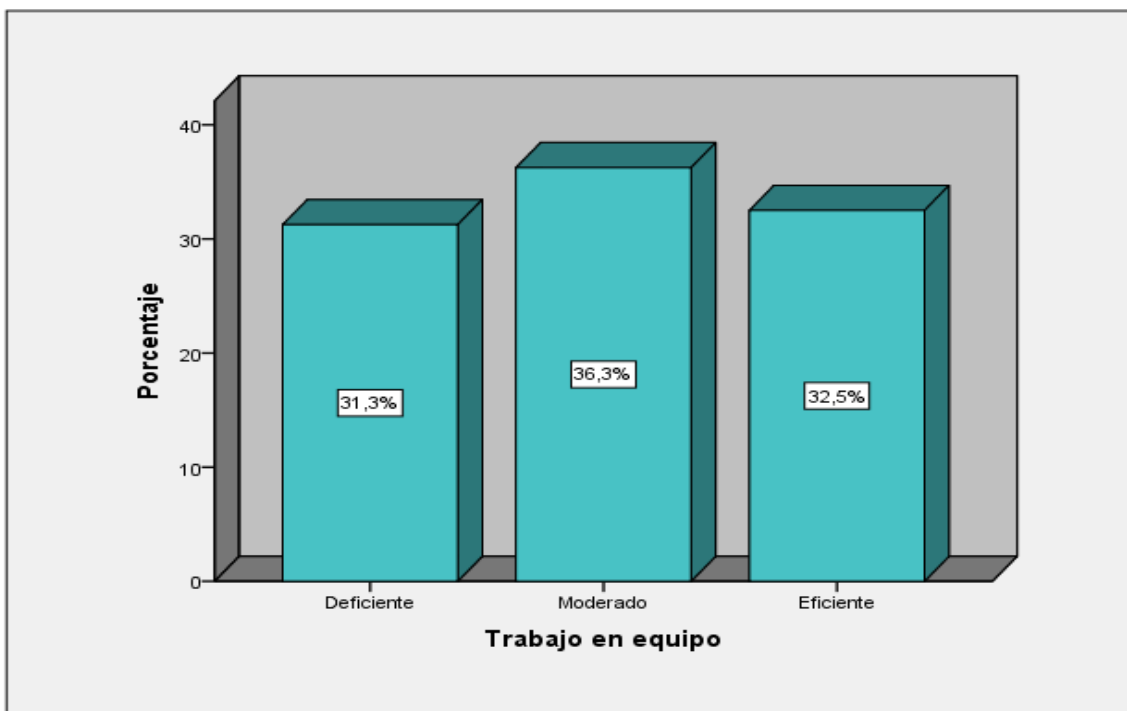


Figura 3. Niveles de trabajo en equipo

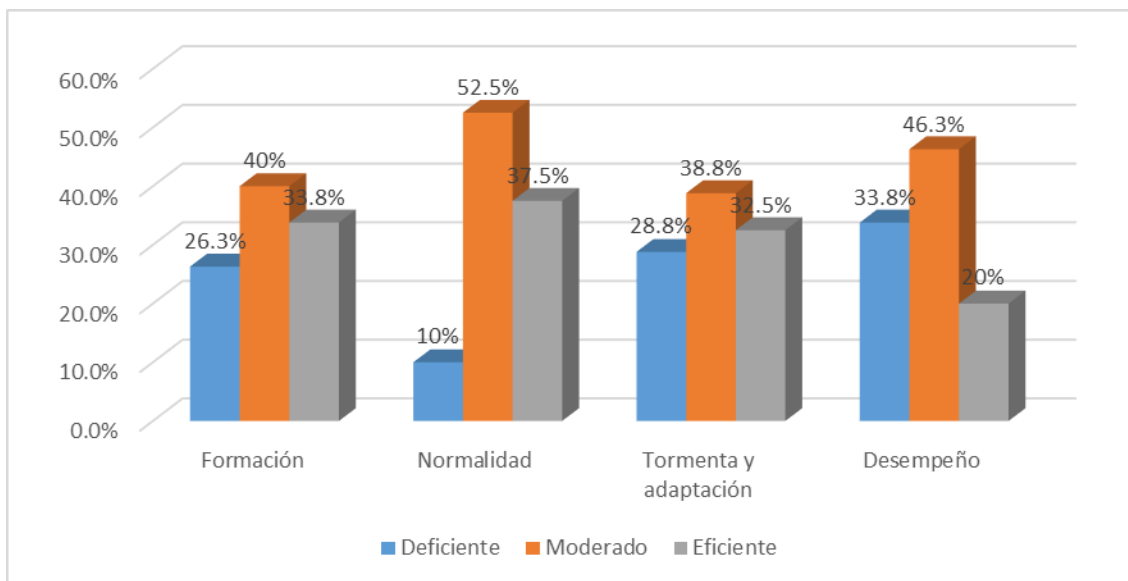


Figura 4. Niveles de las dimensiones de trabajo en equipo

Anexo 5. Ficha técnica

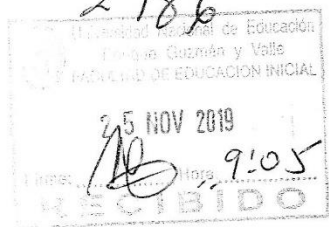
Ficha técnica del instrumento para medir la variable comunicación efectiva:

Nombre del instrumento:	Instrumento que mide la comunicación efectiva
Autor:	Cruz (2015)
Adaptado por:	Norma Quenema Camacho
Lugar:	Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle
Fecha de aplicación:	
Objetivo	Determinar la relación entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo
Administrado a:	Estudiantes
Tiempo:	10 minutos
Margen de error:	5%
Observación:	Directa

Ficha técnica del instrumento para medir la variable trabajo en equipo:

Nombre del instrumento:	Instrumento que mide el trabajo en equipo
Autor:	Bernal y Sierra (2015)
Adaptado por:	Norma Quenema Camacho
Lugar:	Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle
Fecha de aplicación:	
Objetivo	Determinar la relación entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo
Administrado a:	Estudiantes
Tiempo:	10 minutos
Margen de error:	5%
Observación:	Directa

“Año de la lucha contra la corrupción e impunidad”



Solicito: Permiso para aplicar programa de investigación en estudiantes del I ciclo de la facultad de Educación. Universidad Enrique Guzmán y Valle.


Señor director de la Escuela Académico Profesional de Educación:


Yo, Norma Quenema Camacho, identificado con DNI N° 41419821, estudiante de Maestría con mención en Docencia Universitaria en la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte. Con el debido respeto que Ud. se merece, me presento y expongo.

Que, al encontrarme en el último ciclo de mis estudios de maestría en el área antes indicada, me encuentro en proceso de estudio de Investigación, para la elaboración de mi tesis, por ende, solicito el correspondiente permiso, para aplicar mi instrumento de medición, el cual consta de un cuestionario conformado por 30 preguntas, sobre el tema: “Comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo en estudiantes de la universidad Enrique Guzmán y Valle, 2019”


Por lo expuesto, solicito permiso a su honorable Escuela Académico Profesional de Educación, para aplicar el mencionado programa de investigación.

Lima, noviembre del 2019


Dr. Abner Chávez Leandro (Asesor)


Lic. Norma Quenema Camacho




Dr. Artemio Manuel Ríos Ríos
DECANO
28/11/19

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION
Enrique Guzmán y Valle
"Alma Mater del Magisterio Nacional"



FACULTAD DE EDUCACIÓN INICIAL
DECANATO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

La Cantuta, 02 de diciembre del 2019

OFICIO N° 530-2019-D-FEI

Lic.
Norma QUENEMA CAMACHO
Estudiante Universidad Cesar Vallejo

Presente.-

ASUNTO : Aplicación de instrumentos de medición para elaboración de tesis
REFERENCIA : Solicitud noviembre del 2019

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y en atención al documento de la referencia, autorizo la aplicación del instrumento de medición (cuestionario), a fin de que elabore su proyecto de tesis con el tema: "Comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo en estudiantes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, 2019", para obtener el grado de maestro.

En relación a lo anterior, la aplicación del cuestionario lo realizará el día lunes 02 de diciembre del 2019.

Es propicia la ocasión para manifestarle mis mejores deseos de bienestar personal.

Atentamente,




Dr. Artemio Manuel Ríos Ríos
Decano

C.c.
Adjunto: _____ folios.
Archivo.
AMRR/hav

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Transmisora de la cultura institucional								
1	El director difunde las directrices de la institución	✓		✓		✓		
2	Las directrices de la institución influye en la comunicación efectiva	✓		✓		✓		
3	Los trabajadores nuevos se sienten satisfechos con sus labores	✓		✓		✓		
4	Estas satisfecho (a) actualmente en el área que desempeña.	✓		✓		✓		
5	La comunicación entre los trabajadores está al servicio del logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
6	El modelo de comunicación empleado por los trabajadores facilitan los objetivos claves	✓		✓		✓		
7	Los trabajadores transmiten un buen espíritu institucional	✓		✓		✓		
8	El trato entre colaboradores es cordial	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Fuente de motivación del personal								
9	Dentro de la institución existe una correcta práctica de valores	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores transmiten información y motivación sobre los valores	✓		✓		✓		
11	Los jefes de área transmiten las pautas de gestión.	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores informan a los jefes sobre sus problemas ocasionado en el trabajo.	✓		✓		✓		
13	En su área institucional existe la aceptación de funciones	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores de cada área se enfocan en desarrollar sus funciones	✓		✓		✓		
15	Las responsabilidades del área son de total importancia para lograr metas en el trabajo	✓		✓		✓		
16	Incentivan al personal para ser más responsables y eficientes	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos								
17	El director coordina con sus jefes de área las actividades que se van a realizar mensualmente.	✓		✓		✓		
18	Cada área realiza actividades integradoras para una buena comunicación efectiva.	✓		✓		✓		
19	Se siente satisfecho con los eventos que realiza la institución.	✓		✓		✓		
20	En la institución los eventos de las actividades se dan en beneficio colaboradores.	✓		✓		✓		
21	El jefe de área da instrucciones a su personal para una óptima comunicación efectiva	✓		✓		✓		
22	El director da instrucciones a su jefe de área para que todo el personal trabaje en equipo.	✓		✓		✓		
23	Es fundamental la toma de decisiones en equipo	✓		✓		✓		
24	La toma de decisiones influye en la comunicación entre el gerente y el trabajador	✓		✓		✓		
25	La comunicación es fundamental para no percibir problemas entre trabajadores	✓		✓		✓		
26	El trabajador responde a problemas, hechos en su momento (por mala información brindada, pérdida documentaria)	✓		✓		✓		
27	Los trabajadores dan propuestas para un plan de mejora.	✓		✓		✓		
28	En la Institución hacen propuestas mensuales para el mejoramiento para el plan anual de capacitación.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Transmisora de la cultura institucional								
1	El director difunde las directrices de la institución	✓		✓		✓		
2	Las directrices de la institución influye en la comunicación efectiva	✓		✓		✓		
3	Los trabajadores nuevos se sienten satisfechos con sus labores	✓		✓		✓		
4	Estas satisfecho (a) actualmente en el área que desempeña.	✓		✓		✓		
5	La comunicación entre los trabajadores está al servicio del logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
6	El modelo de comunicación empleado por los trabajadores facilitan los objetivos claves	✓		✓		✓		
7	Los trabajadores transmiten un buen espíritu institucional	✓		✓		✓		
8	El trato entre colaboradores es cordial	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Fuente de motivación del personal								
9	Dentro de la institución existe una correcta práctica de valores	✓		✓		Si	No	
10	Los trabajadores transmiten información y motivación sobre los valores	✓		✓		✓		
11	Los jefes de área transmiten las pautas de gestión.	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores informan a los jefes sobre sus problemas ocasionado en el trabajo.	✓		✓		✓		
13	En su área institucional existe la aceptación de funciones	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores de cada área se enfocan en desarrollar sus funciones	✓		✓		✓		
15	Las responsabilidades del área son de total importancia para lograr metas en el trabajo	✓		✓		✓		
16	Incentivan al personal para ser más responsables y eficientes	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos								
17	El director coordina con sus jefes de área las actividades que se van a realizar mensualmente.	✓		Si	No	Si	No	
18	Cada área realiza actividades integradoras para una buena comunicación efectiva.	✓		✓		✓		
19	Se siente satisfecho con los eventos que realiza la institución.	✓		✓		✓		
20	En la institución los eventos de las actividades se dan en beneficio colaboradores.	✓		✓		✓		
21	El jefe de área da instrucciones a su personal para una óptima comunicación efectiva	✓		✓		✓		
22	El director da instrucciones a su jefe de área para que todo el personal trabaje en equipo.	✓		✓		✓		
23	Es fundamental la toma de decisiones en equipo	✓		✓		✓		
24	La toma de decisiones influye en la comunicación entre el gerente y el trabajador	✓		✓		✓		
25	La comunicación es fundamental para no percibir problemas entre trabajadores	✓		✓		✓		
26	El trabajador responde a problemas, hechos en su momento (por mala información brindada, pérdida documentaria)	✓		✓		✓		
27	Los trabajadores dan propuestas para un plan de mejora.	✓		✓		✓		
28	En la Institución hacen propuestas mensuales para el mejoramiento para el plan anual de capacitación.	✓		✓		✓		

29	En la institución negocian acuerdos y desacuerdos con sus jefes de áreas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	En la institución exigen desacuerdos entre las áreas de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. CHANTAL JANA AGUIRRE DNI: 25451905
 Especialidad del validador: GRATIS EDUCACIONAL

16 de 11 del 2019

[Firma]

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN EFECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Transmisora de la cultura institucional							
1	El director difunde las directrices de la institución	✓		✓		✓		
2	Las directrices de la institución influye en la comunicación efectiva	✓		✓		✓		
3	Los trabajadores nuevos se sienten satisfechos con sus labores	✓		✓		✓		
4	Estas satisfecho (a) actualmente en el área que desempeña.	✓		✓		✓		
5	La comunicación entre los trabajadores está al servicio del logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
6	El modelo de comunicación empleado por los trabajadores facilitan los objetivos claves	✓		✓		✓		
7	Los trabajadores transmiten un buen espíritu institucional	✓		✓		✓		
8	El trato entre colaboradores es cordial	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Fuente de motivación del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Dentro de la institución existe una correcta práctica de valores	✓		✓		✓		
10	Los trabajadores transmiten información y motivación sobre los valores	✓		✓		✓		
11	Los jefes de área transmiten las pautas de gestión.	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores informan a los jefes sobre sus problemas ocasionado en el trabajo.	✓		✓		✓		
13	En su área institucional existe la aceptación de funciones	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores de cada área se enfocan en desarrollar sus funciones	✓		✓		✓		
15	Las responsabilidades del área son de total importancia para lograr metas en el trabajo	✓		✓		✓		
16	Incentivan al personal para ser más responsables y eficientes	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El director coordina con sus jefes de área las actividades que se van a realizar mensualmente.	✓		✓		✓		
18	Cada área realiza actividades integradoras para una buena comunicación efectiva.	✓		✓		✓		
19	Se siente satisfecho con los eventos que realiza la institución.	✓		✓		✓		
20	En la institución los eventos de las actividades se dan en beneficio colaboradores.	✓		✓		✓		
21	El jefe de área da instrucciones a su personal para una óptima comunicación efectiva	✓		✓		✓		
22	El director da instrucciones a su jefe de área para que todo el personal trabaje en equipo.	✓		✓		✓		
23	Es fundamental la toma de decisiones en equipo	✓		✓		✓		

24	La toma de decisiones influye en la comunicación entre el gerente y el trabajador	✓	✓	✓	✓	✓
25	La comunicación es fundamental para no percibir problemas entre trabajadores	✓	✓	✓	✓	✓
26	El trabajador responde a problemas, hechos en su momento (por mala información brindada, pérdida documentaria)	✓	✓	✓	✓	✓
27	Los trabajadores dan propuestas para un plan de mejora.	✓	✓	✓	✓	✓
28	En la Institución hacen propuestas mensuales para el mejoramiento para el plan anual de capacitación.	✓	✓	✓	✓	✓
29	En la institución negocian acuerdos y desacuerdos con sus jefes de áreas.	✓	✓	✓	✓	✓
30	En la institución exigen desacuerdos entre las áreas de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓

Si hay suficiencia

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GUSTAVO ERNESTO ZARATE RUIZ, DNI: 09870134

Especialidad del validador: TEMATICO-MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS MBA y EN GESTION PUBLICA.

13 de 11 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Formación							
1	Los colaboradores tienen la facilidad de familiarizarse cuando se integra un nuevo personal.	✓		✓		✓		
2	El equipo busca familiarizarse con los trabajadores de otra área.	✓		✓		✓		
3	En la institución realiza reuniones de confraternidad.	✓		✓		✓		
4	En la institución practican las reuniones por onomástico.	✓		✓		✓		
5	La institución me permite tomar la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	✓		✓		✓		
6	A los colaboradores les agrada dirigir actividades de grupo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Normatividad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los colaboradores perciben que dependen unos de los otros para alcanzar el objetivo.	✓		✓		✓		
8	Los colaboradores que se integran tienen la facilidad de adaptarse al ambiente donde labora.	✓		✓		✓		
9	En la entidad son equitativos con sus colaboradores.	✓		✓		✓		
10	En la entidad se realiza actividades integradoras.	✓		✓		✓		
11	Cada posición de trabajo está claramente delimitada.	✓		✓		✓		
12	Los colaboradores cumplen con las expectativas de la institución.	✓		✓		✓		
13	Los colaboradores conocen las metas y objetivos de su puesto.	✓		✓		✓		
14	Los colaboradores buscan información antes de realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
15	El colaborador cumple de manera organizada su función.	✓		✓		✓		
16	La institución tiene un compromiso en común que facilite a los colaboradores.	✓		✓		✓		
17	La visión de la institución es conocida por los colaboradores.	✓		✓		✓		
18	Los colaboradores perciben que dependen unos de los otros para alcanzar el objetivo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Tormenta y Adaptación	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El Director resuelve de manera eficaz las incidencias que se puedan presentar en el área.	✓		✓		✓		
20	El director admite que no tiene la razón si es el caso.	✓		✓		✓		
21	El director perciben que su trabajo aporta y es valorado al beneficio de la institución.	✓		✓		✓		
22	Los trabajadores gozan los beneficios académicos que la institución proporciona.	✓		✓		✓		
23	El director cumple con delegar funciones.	✓		✓		✓		
24	El director realiza reuniones de retroalimentación.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El director se desempeñan activamente.	✓		✓		✓		
26	El director realizan pausas activas en horas de trabajo.	✓		✓		✓		
27	Consideras que la institución prospera por tus capacidades de innovación.	✓		✓		✓		

28	Se presenta nuevos métodos y estrategias para realizar las evaluaciones de desempeño.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	Los trabajadores son evaluados de una manera adecuada.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	El director visualiza los resultados de la evaluación para su próxima selección.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. CATALINA JARA AGUIRRE DNI: 25451925

Especialidad del validador: SECTOR EDUCATIVO

16 de 11 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Formación							
1	Los colaboradores tienen la facilidad de familiarizarse cuando se integra un nuevo personal.	✓		✓		✓		
2	El equipo busca familiarizarse con los trabajadores de otra área.	✓		✓		✓		
3	En la institución realiza reuniones de confraternidad.	✓		✓		✓		
4	En la institución practican las reuniones por onomástico.	✓		✓		✓		
5	La institución me permite tomar la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	✓		✓		✓		
6	A los colaboradores les agrada dirigir actividades de grupo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Normatividad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los colaboradores perciben que dependen unos de los otros para alcanzar el objetivo.	✓		✓		✓		
8	Los colaboradores que se integran tienen la facilidad de adaptarse al ambiente donde labora.	✓		✓		✓		
9	En la entidad son equitativos con sus colaboradores.	✓		✓		✓		
10	En la entidad se realiza actividades integradoras.	✓		✓		✓		
11	Cada posición de trabajo está claramente delimitada.	✓		✓		✓		
12	Los colaboradores cumplen con las expectativas de la institución.	✓		✓		✓		
13	Los colaboradores conocen las metas y objetivos de su puesto.	✓		✓		✓		
14	Los colaboradores buscan información antes de realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
15	El colaborador cumple de manera organizada su función.	✓		✓		✓		
16	La institución tiene un compromiso en común que facilite a los colaboradores.	✓		✓		✓		
17	La visión de la institución es conocida por los colaboradores.	✓		✓		✓		
18	Los colaboradores perciben que dependen unos de los otros para alcanzar el objetivo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Tormenta y Adaptación	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El Director resuelve de manera eficaz las incidencias que se puedan presentar en el área.	✓		✓		✓		
20	El director admite que no tiene la razón si es el caso.	✓		✓		✓		
21	El director perciben que su trabajo aporta y es valorado al beneficio de la institución.	✓		✓		✓		
22	Los trabajadores gozan los beneficios académicos que la institución proporciona.	✓		✓		✓		
23	El director cumple con delegar funciones.	✓		✓		✓		
24	El director realiza reuniones de retroalimentación.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El director se desempeñan activamente.	✓		✓		✓		
26	El director realizan pausas activas en horas de trabajo.	✓		✓		✓		
27	Consideras que la institución prospera por tus capacidades de innovación.	✓		✓		✓		

28	Se presenta nuevos métodos y estrategias para realizar las evaluaciones de desempeño.	✓	✓	✓	✓
29	Los trabajadores son evaluados de una manera adecuada.	✓	✓	✓	✓
30	El director visualiza los resultados de la evaluación para su próxima selección.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dni Mg: CHAVEZ LEONARDO RIVERA DNI: 22465261

Especialidad del validador: Psicólogo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

... de ... del 20....
06/09/20
 Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Formación							
1	Los colaboradores tienen la facilidad de familiarizarse cuando se integra un nuevo personal.	✓		✓		✓		
2	El equipo busca familiarizarse con los trabajadores de otra área.	✓		✓		✓		
3	En la institución realiza reuniones de confraternidad.	✓		✓		✓		
4	En la institución practican las reuniones por onomástico.	✓		✓		✓		
5	La institución me permite tomar la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.	✓		✓		✓		
6	A los colaboradores les agrada dirigir actividades de grupo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Normatividad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los colaboradores perciben que dependen unos de los otros para alcanzar el objetivo.	✓		✓		✓		
8	Los colaboradores que se integran tienen la facilidad de adaptarse al ambiente donde labora.	✓		✓		✓		
9	En la entidad son equitativos con sus colaboradores.	✓		✓		✓		
10	En la entidad se realiza actividades integradoras.	✓		✓		✓		
11	Cada posición de trabajo está claramente delimitada.	✓		✓		✓		
12	Los colaboradores cumplen con las expectativas de la institución.	✓		✓		✓		
13	Los colaboradores conocen las metas y objetivos de su puesto.	✓		✓		✓		
14	Los colaboradores buscan información antes de realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
15	El colaborador cumple de manera organizada su función.	✓		✓		✓		
16	La institución tiene un compromiso en común que facilite a los colaboradores.	✓		✓		✓		
17	La visión de la institución es conocida por los colaboradores.	✓		✓		✓		
18	Los colaboradores perciben que dependen unos de los otros para alcanzar el objetivo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Tormenta y Adaptación	Si	No	Si	No	Si	No	
19	El Director resuelve de manera eficaz las incidencias que se puedan presentar en el área.	✓		✓		✓		
20	El director admite que no tiene la razón si es el caso.	✓		✓		✓		
21	El director perciben que su trabajo aporta y es valorado al beneficio de la institución.	✓		✓		✓		
22	Los trabajadores gozan los beneficios académicos que la institución proporciona.	✓		✓		✓		
23	El director cumple con delegar funciones.	✓		✓		✓		
24	El director realiza reuniones de retroalimentación.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El director se desempeñan activamente.	✓		✓		✓		
26	El director realizan pausas activas en horas de trabajo.	✓		✓		✓		
27	Consideras que la institución prospera por tus capacidades de innovación.	✓		✓		✓		

28	Se presenta nuevos métodos y estrategias para realizar las evaluaciones de desempeño.	✓	✓	✓	✓
29	Los trabajadores son evaluados de una manera adecuada.	✓	✓	✓	✓
30	El director visualiza los resultados de la evaluación para su próxima selección.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable [X] ☐ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GUSTAVO FERNANDO ZARATE RUIZ DNI: 09876134

Especialidad del validador:

TEMATICO - MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MB
EN GESTION PUBLICA.

13 de 11 del 20...

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



Acta de aprobación




ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Abner Chávez Leandro**, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Comunicación efectiva en el desarrollo de trabajo en equipo en estudiantes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, 2019”** de la estudiante **Norma Quenema Camacho** y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, por tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 04 de febrero del 2020




Dr. Abner Chávez Leandro
DNI: 22469265

64

Formulario de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

QUENEMA CAMACHO NORMA

D.N.I. : 41419821

Domicilio : CONDOMINIO LAS GIRASOLES ETAPA II - CETAÑO

Teléfono : Fijo : Móvil : 925 321086

E-mail : normaqc15@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : DOCENCIA UNIVERSITARIA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

QUENEMA CAMACHO NORMA

Título de la tesis:

COMUNICACIÓN EFECTIVA EN EL DESARROLLO DE TRABAJO

EN EQUIPO EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD

ENRIQUE GUZMAN Y VALLE, 2019

Año de publicación : 2020

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 06-02-2020

Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

NORMA QWENEMA CAMACHO

INFORME TITULADO:

COMUNICACION EFECTIVA EN EL DESARROLLO DE TRABAJO EN
EQUIPO EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD ENRIQUE
GUZMAN Y VALLE, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

SUSTENTADO EN FECHA: 24-01-2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



[Signature]

ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN